

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada saat ini, dunia bisnis mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dalam era tersebut, setiap para pelaku bisnis yang ingin mempertahankan eksistensinya, dituntut dapat bersaing bahkan berusaha untuk memenangkan kompetisi dalam dunia industri.

Menjelang era globalisasi, dimana persaingan semakin ketat dan perilaku ekonomi bergerak semakin dinamis, maka perusahaan dituntut untuk melakukan kegiatan operasionalnya dengan baik. Perusahaan yang merupakan tonggak bagi pembangunan nasional, dimana lingkup dan pengawasan semakin luas, dituntut untuk meningkatkan operasi dan pelayanannya secara maksimal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus dikelola dengan baik dan ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas agar aktivitas operasional perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan karena mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal tersebut menuntut pimpinan perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan memberikan suatu imbalan sebagai balas jasa, yaitu berupa gaji.

Gaji mempunyai arti sebagai suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya bulanan.

Pengelolaan gaji memerlukan penanganan yang baik dalam penempatan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Pengelolaan gaji pun harus terlepas dari adanya penyelewengan atas gaji, keterlambatan pembayaran, kesalahan penggolongan, serta kesalahan dalam pencatatan. Untuk dapat mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan pengendalian internal yang memadai. Untuk mendukung hal tersebut, dibutuhkan adanya suatu sistem informasi akuntansi penggajian yang baik serta terstruktur yang dapat mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas kerja organisasi yang pada akhirnya akan memperlancar pekerjaan karyawan.

Banyaknya perusahaan di Indonesia memberikan efek yang positif dan negatif bagi perekonomian di Indonesia. Sisi positifnya, dengan banyaknya perusahaan yang ada, membuka banyak lapangan kerja yang baru, tapi harus dibarengi juga oleh kontrol dari pemerintah. Banyaknya perusahaan juga menimbulkan dampak negatif. Karena berorientasi pada kuantitas karyawan, maka perusahaan akan berlomba-lomba untuk mendapatkan karyawan. Akibatnya, terjadi persaingan dalam memberikan gaji setinggi-tingginya kepada para karyawan tersebut. Dan, jika terus dibiarkan dapat meningkatkan inflasi karena semakin lama semakin mudah mendapatkan uang. Hal yang paling berpengaruh adalah kehadiran pegawai di perusahaan. Jadi, absensi adalah hal yang sangat penting. Kuantitas pegawai yang banyak di suatu perusahaan memang berpengaruh terhadap produktivitas, namun hal tersebut hanya sia-sia jika banyak pegawai yang absen.

Terdapat beberapa fenomena keterbatasan pimpinan organisasi melalui manajemen dalam mengawasi dan mengendalikan menjadi salah satu penyebab terjadinya penyelewengan dan kecurangan pegawai, seperti pada kasus PNS di Indonesia (<http://medialacak.blogspot.com>, 29 Juli 2008 – Upah Lembur fiktif PNS rugikan negara), dimana kebijakan pimpinan pada akhirnya mendorong terjadinya kecurangan yang menyuburkan praktik lembur fiktif yang dilakukan oleh para pegawai negeri sipil melalui permainan absensi kehadiran. Pegawai sebetulnya tidak lembur, namun di absensi selalu dibuat ada kelebihan jam kerja (*overtime*), sehingga pegawai atau pejabat mendapatkan gaji dan upah yang tidak sesuai dengan semestinya.

Pakar Administrasi Negara yang juga Rektor Universitas Gadjah Mada (UGM) Sofian Effendi mengatakan bahwa: “Kecurangan PNS dalam bentuk lembur fiktif bukan hal baru. Skandal tersebut sudah berlangsung selama puluhan tahun telah merugikan keuangan negara miliaran rupiah, juga dengan sistem penggajian yang selama ini diberlakukan, kebijakan tersebut tidak mengubah masalah pokok PNS, yakni kesejahteraan. Kenaikan honor lembur yang tidak merata tersebut malah dikhawatirkan berpotensi kian menyuburkan praktik lembur fiktif”. Sementara itu, Wakil Ketua Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Erry Riyana Hardjapamekas, mengungkapkan: “Praktik-praktik kecurangan biasanya tidak terbatas pada lembur fiktif, tetapi juga manipulasi Surat Perjalanan Dinas (SPD).”

Dari kasus tersebut terlihat bahwa terdapat perbedaan antara teori dengan fenomena yang ada sehingga dapat terlihat bahwa sistem informasi akuntansi yang ada belum tentu dapat mengatasi masalah kecurangan dan penyimpangan gaji.

Untuk mendukung agar semua kegiatan perusahaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, maka diperlukan suatu alat dalam mengendalikan perusahaan. Adanya sistem pengendalian internal yang memadai merupakan sistem mutlak sehingga dapat membantu manajemen dalam menjaga harta miliknya. Pengendalian yang baik merupakan faktor kunci pengelolaan organisasi yang efektif. (Bodnar dan Hopwood).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian sebagai dasar atas penyusunan skripsi dengan judul: **“PERANAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL”. (STUDI KASUS PADA PT. MULTI REZEKITAMA)**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis berusaha mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT. Multi Rezekitama telah berjalan secara memadai.
2. Apakah sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang diterapkan PT. Multi Rezekitama sudah berjalan efektif.
3. Bagaimana peranan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal PT. Multi Rezekitama.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang diterapkan oleh PT. Multi Rezekitama.
2. Mengetahui sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan yang diterapkan PT. Multi Rezekitama.
3. Mengetahui peranan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal penggajian dan pengupahan terhadap efektivitas pengendalian internal PT. Multi Rezekitama.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi praktisi
 - a. Dapat menjadi masukan yang berguna dan bermanfaat dalam perancangan sistem penggajian dan pengupahan.
 - b. Dapat membantu pihak perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
2. Bagi dunia akademis
 - a. Mengembangkan kemampuan penulis dalam menerapkan ilmu yang telah didapat di perkuliahan dalam dunia nyata.
 - b. Menambah wawasan penulis akan pentingnya sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang baik dalam dunia kerja.

- c. Dapat membandingkan teori yang didapat dengan aplikasi dalam perusahaan.
- d. Dapat menjadi referensi dalam pembuatan penelitian sejenis.
- e. Diharapkan dapat memberikan ide dasar penelitian lebih lanjut untuk memperbaiki sistem informasi akuntansi penggajian dan pengupahan yang ada.
- f. Dapat mengetahui akan pentingnya suatu sistem penggajian dan pengupahan yang terintegrasi dalam suatu perusahaan agar dapat berjalan lebih baik dan efisien.